

Rapports publics d'entreprises sur l'impact social de leurs activités

Les grandes entreprises ont pris l'habitude d'établir des rapports sur les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités. Quels sont les avantages et inconvénients des différents systèmes de rapport? De quelles options dispose le mouvement syndical pour en tirer le meilleur parti?

Michael Urminsky

Programme des activités des entreprises multinationales

BIT

L'évolution du concept de responsabilité sociale, depuis les années quatre-vingt-dix, a conduit de plus en plus d'entreprises à produire des rapports publics et à divulguer des informations sur l'impact social de leurs activités. Ces rapports peuvent être soit rédigés par l'entreprise elle-même, soit s'inspirer de modèles de notation sociale élaborés par le secteur privé ou par des initiatives incluant un ensemble des parties prenantes (employeurs, syndicats, ONG, etc.). Toute analyse des rapports d'entreprises doit tenir compte de ces activités volontaires qui jouent un rôle désormais prépondérant dans le débat sur la responsabilité sociale des entreprises.

Production de rapports par les entreprises

Les rapports rédigés par différentes entreprises sur le développement durable et les aspects sociaux de leurs activités revêtent une importance croissante. Force est cependant de constater, après analyse détaillée des informations produites, que la qualité des rapports portant sur l'emploi et la main-d'œuvre laisse fortement à désirer. Le tableau 1 met en effet en relief un certain nombre de faits qui peuvent faire douter de la pertinence de tels rapports. Sur un plan très général, nous constatons d'abord que les informations intégrées dans les rapports en matière d'emploi et de main-d'œu-

vre sont pour le moins très sélectives et témoignent de l'approche très limitée adoptée par les entreprises. De plus, lorsque la nature des informations fournies est classée dans les catégories «politique», «processus» et «performances», les niveaux de divulgation diminuent, pour la plupart des variables, à mesure que l'on passe des politiques aux processus puis aux performances. Un autre aspect est frappant: la faible couverture des rapports dans des domaines considérés comme appartenant aux droits humains fondamentaux: liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, égalité des rémunérations, travail des enfants et travail forcé. Si la non-discrimination est évoquée relativement fréquemment dans les rapports (surtout pour la variable politique), moins de 10 pour cent d'entre eux donnent des informations sur les autres droits pour les variables «politique», «processus» et «performances». Nous constatons également un recul persistant parmi ces droits fondamentaux quand on passe d'une variable à l'autre.

Les statistiques du tableau 1 n'apportent aucune précision sur le contenu des informations effectivement fournies dans les rapports. Comme les indicateurs normalisés sont encore en voie d'élaboration dans le cadre d'initiatives volontaires et que les systèmes obligatoires existant en la matière sont limités à quelques pays, il n'est pas étonnant que les informations publiées dans les rapports divergent grande-

Tableau 1. Contenu des rapports par élément d'emploi et catégorie d'information en pourcentage par rapport à l'ensemble des rapports

Variable	Moyenne pour les politiques	Moyenne pour les processus	Moyenne pour les performances		
			Total	Quantité	Qualité
Travail des enfants	8,9	2,3	1,9	0,9	1,9
Travail forcé	7,5	1,4	1,4	0,9	1,4
Non-discrimination et égalité des chances	30,5	11,7	16,9	13,1	15,9
Liberté syndicale	9,9	2,3	5,2	2,8	3,3
Négociation collective	8,0	8,0	7,0	0,0	7,0
Egalité des salaires	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Salaire	36,2	29,1	61,0	54,9	28,2
Heures	5,2	1,4	4,7	2,8	1,9
Formation	43,7	35,7	49,8	27,2	43,7
Santé et sécurité	45,5	40,8	45,5	39,9	42,7
Emploi global	4,2	24,9	71,8	71,8	5,6
Sécurité de l'emploi	2,8	0,0	2,8	1,9	0,9
Emploi de ressortissants de pays hôtes	6,1	2,3	6,1	4,7	3,3
Technologie	0,9	1,4	0,9	0,0	0,9
Pratique en matière de discipline	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Liens avec des entreprises nationales	3,8	3,8	4,7	1,4	3,8

ment. Un bon exemple est la comparaison des informations fournies par deux entreprises sur la liberté syndicale et la négociation collective, notamment South African Breweries (SAB) (Brasseries sud-africaines) et Michelin. Dans son rapport intitulé «Corporate Citizenship Review 2000», South African Breweries commentait la situation en termes de respect du «droit de l'employé à adhérer à un syndicat à des fins de négociation collective»¹, et comparait ses niveaux de participation syndicale aux moyennes nationales et à l'évolution des effectifs syndicaux dans le pays d'une année à l'autre. Elle notait également une diminution du nombre de jours de travail perdus en raison d'actions syndicales et de procédures intentées auprès de tribunaux du travail, et précisait les pourcentages de cas réglés avant l'audience du tribunal, ainsi que de ceux réglés en faveur de l'entreprise ou du plaignant (travailleur-syndicat). Les références du Rapport annuel de Michelin à la liberté syndicale et à la négociation collective, quant à elles, incluent une déclaration politique de respect du droit à la représentation syndicale. Le rapport décrit ensuite différents types de relations avec les syndicats dans divers pays – dont les États-Unis, le Canada et plusieurs

pays européens – et tente de justifier ces relations en invoquant les systèmes nationaux de relations professionnelles et le respect du choix des travailleurs plutôt que la déclaration de politique de l'entreprise.

Les informations relayées par les rapports de ces deux entreprises ne donnent pas vraiment une indication précise de leur impact effectif sur la liberté syndicale et la négociation collective. Le facteur distinctif entre les deux rapports réside dans la mise en évidence de faits plutôt que d'opinions. Le rapport de SAB se focalise sur sa politique et des faits tels que des statistiques relatives à l'évolution de la participation syndicale au fil du temps. Bien que le rapport de Michelin aborde également la stratégie adoptée par l'entreprise, il se concentre davantage sur une description de la situation sous la perspective de la direction. Ces différences illustrent bien la diversité des rapports dans le domaine social.

Initiatives volontaires

Diverses initiatives de type volontaire ont également été mises sur pied afin de tenter d'harmoniser les rapports relatifs aux aspects sociaux et au développement dura-

ble rédigés individuellement par de grandes entreprises. Les paragraphes qui suivent examinent les initiatives volontaires où les questions de main-d'œuvre et d'emploi sont abordées, notamment la Global Reporting Initiative, les nouveaux critères de rapport établis dans le cadre du Contrat mondial (Global Compact de l'ONU) et l'initiative «Business in the Community» (L'entreprise dans la communauté). Toutes ces démarches donnent un aperçu de la diversité et des objectifs inhérents aux initiatives volontaires d'établissement de rapports.

La formule de rapport de plus en plus prisée par les milieux d'affaires est celle proposée par la Global Reporting Initiative (GRI). La «GRI est un effort international multipartite visant à créer un modèle commun de rapport relatif à l'impact économique, environnemental et social des activités des entreprises. Sa mission est d'accroître la comparabilité et la crédibilité des pratiques en matière de rapport sur le développement durable dans le monde entier. La GRI implique la participation active des entreprises, ainsi que d'organisations actives dans les domaines de la comptabilité d'entreprise, des droits de l'homme, de l'environnement, du travail (les syndicats y sont impliqués), et d'organismes gouvernementaux»². L'objectif de cette initiative volontaire non gouvernementale est de développer un cadre commun pour la production de rapports relatifs au développement durable, tout en l'élevant au rang de norme largement acceptée et reconnue, similaire à celles appliquées dans le domaine des rapports financiers. Elle s'efforce de fournir un repère solide pour l'établissement de rapports, privilégiant la communication claire, comparable et vérifiable des performances économiques, environnementales et sociales.

Le cadre proposé par la GRI comporte différentes sections. La première décrit les principes ou objectifs à observer lors de l'établissement d'un rapport: transparence, globalité, vérifiabilité, exhaustivité, pertinence, corrélation avec le développement durable, précision, impartialité, comparabilité, clarté, et ponctualité. La section

suivante traite du contenu des rapports et des indicateurs à reprendre. Les indicateurs relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre, décrits comme indicateurs fondamentaux sous l'intitulé «Indicateurs de performance sociale: pratique en matière d'emploi et travail décent», couvrent l'emploi, les relations professionnelles, la santé et la sécurité, la formation, la diversité et les opportunités. La section intitulée «Indicateurs de performances sociales: droits humains» intègre une référence aux conventions de l'OIT concernant les droits fondamentaux de l'homme ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Elle comprend des indicateurs relatifs à la non-discrimination, à la liberté syndicale, à la négociation collective, au travail des enfants, au travail forcé, aux pratiques en matière de discipline et de sécurité, et aux droits des populations tribales. Ces indicateurs font référence aux conventions n^{os} 29 (travail forcé) et 138 (âge minimum) ainsi qu'aux directives de l'OIT sur les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Les indicateurs sont relativement abstraits et ne traitent pas nécessairement en détail les sujets abordés. La dernière version des lignes directrices de la GRI vient d'être publiée, et il reste donc à voir comment ces problèmes seront décrits dans les rapports à venir.

Le 27 janvier 2003, l'Organisation des Nations Unies a reformulé l'engagement des entreprises envers le Contrat mondial. Plutôt que de demander aux entreprises de soumettre des exemples de leurs activités, elle a souligné que les participants devaient utiliser leur rapport annuel ou d'autres rapports importants pour commenter leurs réalisations vis-à-vis des neuf principes du Contrat mondial. Sans être vraiment comparable à des initiatives telles que les rapports individuels d'entreprises ou la GRI, cette évolution est intéressante en ce sens qu'elle constitue un nouvel effort multilatéral visant à encourager la production de rapports dans le domaine social par les entreprises, un effort dans lequel les syndicats ont un rôle direct.

«Business in the Community» est, quant à lui, un mouvement rassemblant

700 entreprises qui se sont engagées à améliorer leur impact sur la société. Ses dirigeants appartiennent au milieu des affaires. L'une de ses initiatives est la Corporate Impact Reporting Initiative, qui aide les entreprises membres à s'informer sur l'évaluation et sur la production de rapports relatifs aux incidences de leurs activités sur les communautés. Elle fait des recommandations sur la façon d'intégrer la dimension «lieu de travail» dans les rapports. Ces rapports se concentrent sur ce que les entreprises devraient évaluer et sur les principaux éléments des «bonnes pratiques». Les conseils sur l'intégration de la dimension «lieu de travail» indiquent les points généraux à évaluer, mais ne font pas de recommandations sur la façon de les évaluer. Ces points sont notamment le profil de la main-d'œuvre, l'absentéisme du personnel, le nombre d'infractions à la législation, le nombre de plaintes déposées par le personnel, le nombre de cas retenus en matière de corruption ou de comportement non professionnel, le roulement du personnel, la valeur de la formation et des possibilités d'épanouissement offertes au personnel, les salaires et conditions par rapport aux moyennes locales, le profil requis pour la main-d'œuvre par rapport au profil de la main-d'œuvre disponible dans la communauté, les évaluations d'incidence menées à la suite de mesures de rationalisation et la perception des mesures prises par l'entreprise.

Résumé

Ce récapitulatif des informations sur l'emploi et la main-d'œuvre fournies dans les rapports d'entreprises, sur base des directives des initiatives volontaires, montre les avantages et inconvénients de ces mécanismes. Parmi les inconvénients, on trouve le manque d'évaluation sur certains thèmes, en particulier des sujets considérés comme faisant partie des droits de l'homme fondamentaux. C'est ce qu'illustre l'analyse des rapports d'entreprises individuels. Néanmoins, on constate également un manque de cohérence entre les rapports, comme

l'indique la comparaison des rapports de deux entreprises sur la liberté syndicale. La nature volontaire et le caractère progressif d'initiatives telles que la GRI et le Corporate Impact Reporting sont peu susceptibles d'engendrer un effet d'uniformisation des rapports sociaux des entreprises. Cela dit, les pratiques de divulgation volontaire génèrent tout de même des informations, et la nature multipartite de deux des initiatives abordées – la GRI et le Contrat mondial – offre au moins aux syndicats la possibilité de façonner et d'améliorer ces initiatives volontaires, afin de les convertir en instruments utiles pour les défenseurs des droits des travailleurs.

Mécanismes de politiques publiques

Face aux initiatives volontaires de production de rapports, divers mécanismes publics exigent l'établissement de rapports par des entreprises et d'autres acteurs au sujet de l'impact de leurs activités sur l'emploi et la main-d'œuvre. Les lignes qui suivent s'articuleront sur deux des principales initiatives gouvernementales et intergouvernementales existantes, à savoir les rapports aux niveaux national et international.

Les exigences relatives aux rapports à l'échelon national ne sont pas nouvelles mais souvent elles sont négligées, les entreprises préférant les rapports. Plusieurs pays en Europe imposent des exigences de divulgation et de production de rapports aux entreprises mais, dans la plupart des autres pays, les entreprises ne sont guère (voire pas du tout) soumises à l'obligation légale de publier des rapports sociaux. Les paragraphes suivants passent en revue les efforts déployés en France et en Belgique en matière de rapports obligatoires et soulignent les faiblesses et avantages de ces initiatives.

La loi française exige un «bilan social» de toutes les entreprises employant plus de 300 personnes. Ce document est préparé chaque année par l'entreprise et soumis à une commission mixte (travailleurs et membres de la direction) qui l'examine

et l'approuve. Lorsque cette commission l'a approuvé, le bilan social est diffusé au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux, aux actionnaires, à l'inspection du travail et à tout travailleur qui en formule la demande.

Le bilan social est un document comportant des informations statistiques définies par le gouvernement. La décision d'omettre des commentaires et observations qualitatives vient de la volonté d'éviter toute interprétation subjective des indicateurs et d'établir une distinction entre les faits (le rapport social) et les commentaires formulés lors de la réunion du Comité d'entreprise. Le décret français 77-1354, adopté en 1977, mentionne 134 mesures et indicateurs à utiliser dans le bilan social. Il comporte des chapitres sur l'emploi, le salaire, la santé et la sécurité, les conditions de travail, la formation, les relations de travail et d'autres conditions de vie. En 1999, une proposition a été formulée par le Conseil économique et social français afin de moderniser les indicateurs, de modifier la structure du bilan social et d'améliorer sa diffusion. Dans la foulée, la France a révisé une loi portant sur les nouvelles réglementations économiques qui oblige les entreprises à dresser des rapports sur leur situation vis-à-vis des employés, de la communauté et de l'environnement ainsi que sur la façon dont leurs filiales respectent les conventions fondamentales de l'OIT et la manière dont elles assurent la promotion de ces conventions auprès de leurs sous-traitants³.

Depuis 1995, les entreprises situées en Belgique sont obligées d'inclure dans leur rapport annuel un bilan social constitué de données relatives à la nature et à l'évolution de l'emploi en leur sein. Ce bilan est demandé à toute entreprise employant plus de 20 salariés. Le bilan social est préparé par l'entreprise puis soumis à la Banque nationale de Belgique, qui est responsable de la collecte et de la distribution des comptes annuels basés sur les bilans sociaux des entreprises belges. Il en existe deux versions: un bilan social complet, pour les grandes entreprises, et un bilan social abrégé, pour les entreprises de taille

moyenne⁴. Les chapitres de ce bilan couvrent notamment la situation de la main-d'œuvre, ses fluctuations ou encore les mesures adoptées pour la promotion de l'emploi et les formations. Dans ce contexte, le gouvernement a récemment voté une loi portant sur la création d'un label social à l'intention des entreprises (voir l'article de Bruno Melckmans en page 43).

Ces deux initiatives ne sont pas les seules en matière de rapports. Plusieurs autres gouvernements de l'Union européenne sont engagés dans des débats et activités relatifs à la divulgation d'informations et à la production de rapports dans le contexte social, mais nous ne nous étendrons pas sur le sujet, étant donné l'espace limité de cet article. Parmi ces gouvernements, on trouve celui des Pays-Bas, dont le Conseil social et économique a précisé qu'il serait «indésirable d'élargir les exigences légales en matière de rapports» aux responsabilités sociales. Le gouvernement du Royaume-Uni s'est également penché sur le thème des rapports sociaux obligatoires pour les entreprises, bien qu'aucune décision n'ait encore été prise.

Les lignes qui précèdent mettent en avant certains éléments importants dans les domaines de la divulgation d'informations et de la production de rapports par les entreprises. Tout d'abord, elles montrent qu'il est possible d'imposer des rapports standardisés et obligatoires, puisque c'est le cas en France depuis plus de vingt ans et en Belgique depuis près de dix ans. Voilà qui réfute l'un des arguments souvent avancés par le monde des affaires, selon lequel la complexité des entreprises empêche toute uniformisation des rapports car chacune est très différente des autres. L'expérience du bilan social français nous offre en outre un important instrument pour établir une distinction entre les statistiques et leur interprétation, problème non abordé par les efforts volontaires décrits dans les chapitres précédents. Enfin, il est utile de noter que, en Belgique, les rapports sont distribués à une échelle relativement large, ce qui n'est peut-être pas aussi évident dans le cas des rapports volontaires.

Procédure d'enquête dans le cadre de la Déclaration tripartite de l'OIT

La Déclaration tripartite de l'OIT est la seule série de normes universellement reconnues et établies à l'intention des multinationales dans les domaines de l'emploi et de la main-d'œuvre. Elle suggère des actions spécifiques aux entreprises concernant certains droits au travail, à savoir la liberté syndicale, la négociation collective, la non-discrimination, l'égalité des chances, l'interdiction du travail des enfants, les questions de sécurité et de santé, la formation, la promotion de l'emploi, les salaires et les conditions de travail. Elle comporte 21 paragraphes qui s'adressent aux entreprises multinationales et nationales. Le volet le plus pertinent de la Déclaration dans le domaine qui nous occupe est la procédure d'enquête menée tous les 3 ans par l'OIT sur le suivi de la Déclaration.

Une résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 1979 stipulait que «le suivi de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales doit faire l'objet d'un rapport périodique». A ce jour, l'OIT a mené 7 enquêtes relatives aux suites données à la Déclaration tripartite dans le cadre de cette résolution. L'actuelle enquête menée par le Bureau devra, par ailleurs, permettre de réexaminer la question du suivi de la Déclaration tripartite, et l'on peut s'attendre à de nouvelles propositions en la matière. Elles devront bien sûr faire l'objet d'un accord tripartite. En tout cas, l'enquête actuelle prête manifestement le flanc à la critique. Sa conception est médiocre d'un point de vue méthodologique, l'analyse ne comporte aucune donnée statistique permettant de comparer les tendances au fil du temps et l'enquête se lit comme un texte surtout destiné à concilier les opinions divergentes des mandants de l'OIT quant au respect de la Déclaration dans différents pays. Il faut cependant reconnaître que des efforts ont été entrepris récemment pour améliorer cette enquête.

Dans un document soumis à la Sous-commission chargée des entreprises mul-

tinationales et de la politique sociale, le Bureau international du Travail soulignait certaines options intégrant, dans les grandes lignes, le maintien du processus d'enquête actuel moyennant quelques améliorations (notamment l'envoi de questionnaires supplémentaires aux multinationales et fédérations syndicales internationales, ainsi qu'un questionnaire standard simplifié posant des questions plus détaillées sur l'un des domaines de la Déclaration)⁵. La quatrième option proposait de réduire la fréquence de l'enquête mondiale afin de libérer des ressources pour la mise sur pied d'enquêtes et d'études nationales approfondies. Les résultats seraient alors utilisés pour stimuler le dialogue et l'action parmi les mandants de l'OIT à l'échelon national au sujet du rôle des multinationales dans le développement et la réalisation du «travail décent».

Les réactions de la Sous-commission à la quatrième proposition furent pour le moins mitigées. Le représentant des travailleurs préférerait que les quatre options soient appliquées de concert, afin d'améliorer l'enquête, et les qualifiait d'«ajouts naturels au processus d'enquête». Les représentants gouvernementaux avaient tendance à préférer la quatrième option, soulignant qu'elle pouvait contribuer à renforcer les activités opérationnelles mais aussi à résoudre certains problèmes structurels de l'enquête à l'échelon mondial en la remplaçant. Les employeurs ont émis, quant à eux, «certaines réserves» envers les enquêtes nationales, mais ont admis que les enquêtes devraient être moins bureaucratiques, plus courtes et plus simples. Il est donc peu probable que la huitième enquête suivra cette quatrième option, mais l'idée mérite d'être retenue.

L'idée d'enquêtes nationales semble un point de départ intéressant, étant donné qu'elle a été soutenue par les travailleurs et les gouvernements, et que les employeurs ne l'ont pas totalement rejetée. Il s'agirait de se focaliser, comme proposé lors de la 285^e session du Conseil d'administration, sur des enquêtes nationales approfondies, afin de remplacer

ou de compléter une enquête à l'échelon mondial. Ces enquêtes nationales fourniraient une solide base d'informations permettant d'étudier dans un pays les effets des IDE (investissements directs étrangers) dans les domaines abordés par la Déclaration tripartite. Elles pourraient être suivies d'un dialogue entre les partenaires tripartites à l'échelon national, afin qu'ils se rendent compte de l'impact des multinationales sur l'emploi et les droits des travailleurs et, de là, puissent forger des politiques appropriées pour répondre aux effets des IDE. Elles pourraient aussi aider le gouvernement à mieux appréhender les impacts réels des IDE et offrir une source d'informations claires et précises, susceptibles de servir de base à des discussions et politiques plus spécifiques et pertinentes à l'échelon national.

Toutes les parties s'accordent à dire que le processus d'enquête, qui fait partie intégrante de la Déclaration tripartite de l'OIT, a besoin d'être amélioré. Il est utile d'envisager une telle démarche dans le contexte d'une production plus étendue de rapports publics par les entreprises du monde entier. L'enquête n'est manifestement pas la seule source d'informations sur les entreprises, d'autant que les syndicats, ONG et entreprises publient eux-mêmes une grande quantité d'informations. L'avantage du processus d'enquête de la Déclaration tripartite réside dans sa nature tripartite et son insistance sur le dialogue parmi les mandants tripartites. Ce dialogue pourrait être davantage focalisé et plus utile au niveau national, où des discussions plus approfondies pourraient être menées et où des liens clairs avec la politique et la pratique nationales pourraient être établis. La nature exacte de ce processus national devrait être examinée dans chaque contexte, mais ses grandes lignes sont son caractère tripartite ainsi que le lien entre la production d'informations de qualité, le dialogue fondé sur ces informations et la mise sur pied d'un programme d'action par les partenaires tripartites.

Approche syndicale sur la production de rapports par les entreprises

Les évolutions récentes en matière de divulgation d'informations et de production de rapports par les entreprises doivent être examinées avec soin par les syndicats. Il existe divers mécanismes de production de rapports et de divulgation d'informations sur l'emploi et la main-d'œuvre, mais chacun présente des faiblesses évidentes. C'est pourtant avec ces mécanismes que doit travailler le mouvement syndical. La production de rapports et la divulgation d'informations par les entreprises revêtent une valeur indéniable pour les syndicats. La participation des syndicats à des initiatives volontaires telles que la GRI, à des initiatives nationales telles que le bilan social français ou à l'enquête liée à la Déclaration tripartite démontre clairement que les syndicats reconnaissent l'utilité de telles informations publiques et la nécessité de les améliorer. Le défi pour les syndicats sera de concevoir une stratégie pour atteindre cet objectif. Cette stratégie devrait être fondée sur trois piliers fondamentaux. Premièrement, les informations produites par tout mécanisme doivent être utiles. Deuxièmement, les syndicats doivent reconnaître les limites des mécanismes respectifs et s'efforcer d'en construire d'autres pour combler les lacunes. Troisièmement, dans la mesure du possible, des liens doivent être tissés entre les mécanismes afin d'éviter la duplication des efforts et d'aboutir à un résultat utile.

Notes

¹ South African Breweries: Corporate Citizenship Review 2000: 31 Mars 2001, p. 31.

² www.globalreporting.org, 17/12/02.

³ Sarj Nahal: «Mandatory CSR Reporting: France's Bold Plan».

⁴ Ce niveau dépend du chiffre d'affaires, la limite étant fixée à 20 millions de francs français, sauf dans certains cas.

⁵ GB.285/MNE/2.